

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM PRESPEKTIF PENDIDIKAN ISLAM

Fajar Ramadhani Mashuri*

Abstract: This paper aims to discuss Islamic educational leadership, specifically describing transformational leadership that is applied in Islamic education. The author uses the study of literature as an attempt to embody the reader regarding the current issues of Islamic education leadership. The current condition of Islamic education in Indonesia needs to be discussed because it has been through a process of acculturation between traditional and modern culture. After experiencing several obstacles, Islamic education institutions are now able to compete in the global era. Of course, the person who is capable of making changes and advancements in Islamic education institutions here is the leader, and as a result we can see that today there are various kinds of Islamic educational institutions in Indonesia. With a historical concept that preserves traditional culture that is still relevant and accepts new cultures that are suitable (read: transformation) with the needs of Islamic educational institutions.

Key words: Leadership, Transformational, Islamic Education, Prespective.

Pendahuluan

Manusia sebagai makhluk berbudaya selalu berupaya mempertahankan dan menyalurkan budayanya kepada anak keturunannya. Upaya tersebut dilakukan melalui pendidikan. Melalui pendidikan diharapkan generasi penerus dapat melestarikan budaya dan aspek-aspek kehidupan lainnya yang telah diterima sebelumnya. Pendidikan pada dasarnya dapat diartikan sebagai upaya sadar yang dilakukan orang dewasa untuk

*Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Malang e-mail: fajarrm@webmail.umm.ac.id

memberikan perubahan pada perkembangan anak dalam setiap tahap perkembangannya (Hartono, 2014: 197). Dari sini, terlihat bahwa pendidikan telah terlaksana semenjak anak menginjakkan kaki di dunia dan mulai menerima proses pendidikan yang dilakukan oleh orangtuanya. Akan tetapi, akibat keterbatasan yang dimiliki orangtua, anak kemudian memasuki pendidikan formal di sekolah-sekolah pada lembaga-lembaga formal yang telah dikelola secara terstruktur. Berdasarkan pengertian pendidikan di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam pendidikan terdapat dua komponen manusia yang harus ada dalam sebuah proses pendidikan, yaitu pendidik yang berupaya mewujudkan proses pendidikan pada anak didik, dan anak didik sebagai subjek yang akan dibentuk dan melaksanakan pendidikan dalam proses perkembangannya.

Lebih lanjut, pendidikan Islam merupakan proses edukatif dengan sudut pandang nilai-nilai ketauhidan. Pendidikan Islam dilaksanakan melalui konsep *iqra'* (Q.S. Al-'Alaq (96) ayat 1) yang memiliki arti bahwa pendidikan Islam dijiwai nilai-nilai ketauhidan dengan literasi dua jalur yakni literasi Al-Qur'an (ayat-ayat *qauliyah*) dan literasi alam (ayat-ayat *kauniyah*). Pendidikan Islam merupakan sistem pendidikan paripurna yang tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan umat Islam. Karenanya umat Islam perlu terus-menerus untuk melakukan rekonstruksi terhadap sistem pendidikan Islam. Apalagi pendidikan Islam saat ini masih-mungkin akan terjadi setiap saat-menghadapi berbagai permasalahan dan tantangan yang menuntut adanya kemajuan. Pengarahan pendidikan Islam ditujukan kepada tugas kemanusiaan yakni manusia sebagai hamba Allah menjalankan tugas penciptaan dengan beriman (meyakini sebagai makhluk ber-Tuhan), berilmu, dan beramal. Juga sebagai khalifah Allah, manusia ditugaskan mengelola alam semesta dan memeliharanya dari kerusakan (Assingkily, 2019: 148).

Di kalangan pemikir pendidikan Islam setidaknya ada istilah yang digunakan untuk menandai konsep pendidikan, yaitu: *tarbiyah*, *ta'lim* dan *ta'bid*. Kata *tarbiyah* menurut Abdurrahman al-Nahlawi yang berarti pendidikan yang diartikan sebagai usaha, memelihara fitrah anak, menumbuhkan seluruh bakat dan kesiapannya,

mengarahkan fitrah dan seluruh bakat agar menjadi baik dan sempurna, serta bertahab dalam prosesnya. Adapun kata *ta'lim* dipahami sebagai proses pembelajaran secara terus menerus sejak manusia lahir melalui pengembangan fungsi-fungsi pendengaran, pengelihat, dan hati. Proses *ta'lim* tidak berhenti pada pencapaian pengetahuan dalam wilayah kognisi semata, tetapi terus menjangkau wilayah psikomotorik dan afektif (Aly, 1999: 8). Sedangkan kata *ta'dib* dapat diartikan secara sempit mendidik budi pekerti dan secara luas meningkatkan peradaban (Uhbityati, dkk, 1997: 123). Penulis mengharapkan agar pembaca dapat menambah wawasan setelah membaca uraian ini, yang lebih khusus tentang dua esensi yakni pendidik dan peserta didik.

Penulis menarik garis bahwa dalam pembahasan terkait, kepemimpinan merupakan *roles core* (peran inti) bagi terlaksananya fungsi-fungsi manajemen suatu lembaga pendidikan. Lebih spesifik lagi dalam lembaga pendidikan Islam, pembahasan mengenai kepemimpinan dalam sudut pandang Islam selalu menjadi persoalan yang menarik pada setiap zaman. Karenanya, dalam perspektif Islam, pemimpin merupakan sosok penting yang berpengaruh dalam tatanan sosial. Ia menempati posisi tertinggi dalam bangunan masyarakat. Ibarat kepala dari seluruh tubuh, peranannya sangat menentukan perjalanan dalam mewujudkan kemaslahatan umat Islam. Pemimpin lembaga pendidikan juga memiliki posisi yang setara dengan pemimpin negara. Karena indikator dari majunya suatu bangsa adalah dilihat dari generasi mudanya yang berkualitas, maka yang disorot di sini adalah pendidikan suatu bangsa tersebut dapat menjadi tolak ukur yang relevan.

Pemimpin merupakan faktor penentu dalam meraih sukses bagi sebuah lembaga pendidikan Islam. Sebab pemimpin yang sukses akan mampu mengelola sumber dayanya, dapat mempengaruhi orang lain secara konstruktif, dan mampu menunjukkan jalan serta tindakan benar yang harus dilakukan secara bersama-sama. Pengertian kepemimpinan dapat ditelaah dari berbagai segi, seperti dikemukakan oleh Prajudi Atmosudirjo (Purwanto, 2015: 25),

bahwa kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu kepribadian (*personality*) seseorang yang mendatangkan keinginan pada kelompok orang-orang untuk mencontohnya atau mengikutinya, atau yang memancarkan suatu pengaruh yang tertentu, suatu kekuatan atau wibawa, yang demikian rupa sehingga membuat sekelompok orang-orang mau melakukan apa yang dikehendakinya. Sondang P. Siagian dalam Tjutju Yuniarsih dan Suwatno mengatakan, kepemimpinan merupakan motor atau daya penggerak dari semua sumber dan alat yang tersedia dalam organisasi (Affandi, 2012: 67).

Fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangun motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan (Kartini 1998: 91). Dalam konteks ini, lembaga pendidikan Islam sebagai sistem sosial pendidikan telah menempatkan posisinya sederajat dengan lembaga sosial lainnya yang memiliki budaya, iklim, model, dan struktur kepemimpinan yang khas guna mencapai tujuan yang telah dibangunnya secara efektif. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional hadir menjawab tantangan zaman yang penuh dengan perubahan. Zaman yang dihadapi saat ini bukan zaman ketika manusia menerima segala sesuatu yang menimpanya, tetapi zaman dimana manusia dapat mengkritik dan meminta mana yang layak dari apa yang diberikannya secara kemanusiaan serta kesadaran masyarakat akan berpikir kritis dalam semua aspek meningkat (Rofik, 2019: 203-205).

Dalam terminologi motivasi Maslow, manusia di era ini adalah manusia yang memiliki keinginan mengaktualisasikan dirinya, yang berdampak pada bentuk pelayanan dan penghargaan terhadap manusia itu sendiri. Oleh karena itu, pemimpin transformasional yakni pemimpin yang dapat dikatakan sebagai pimpinan visioner. Pemimpin transformasional juga berperan sebagai *agent of change* dan

bertindak sebagai katalisator, yaitu yang member peran mengubah system kearah yang lebih baik (Berlian, 2012: 196).

Pemimpin transformasional berperan meningkatkan segala sumber daya yang ada, mempercepat laju pembaharuan-pembaharuan serta berusaha memberikan respon yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin, selalu tampil sebagai pelopor dan pembawa perubahan. Maka dari itu, penulis akan mengkaji lebih lanjut mengenai kepemimpinan transformasional dalam pendidikan Islam, karakteristiknya, serta relevansinya terhadap zaman sekarang dalam kemajuan pendidikan Islam. Baik itu dari tingkat terbawah *randlatub athfal* atau RA, madrasah (ibtidaiyah, tsanawiyah, aliyah), maupun sekolah tinggi Islam lainnya. Karenanya, model kepemimpinan seperti ini tidak banyak diimplementasikan oleh pemimpin pada lembaga pendidikan Islam.

Kepemimpinan Transformasional Islami

Pemimpin merupakan seorang yang dengan posisinya, kekuasaannya, atau wewenangnya berusaha untuk mengatur, mengarahkan, mengorganisir serta mengontrol usaha atau upaya orang lain untuk memimpin tingkah laku sosial. Keterkaitan pemimpin dan kepemimpinan bagaikan dua mata pisau yang tidak dapat dipisahkan, sebelum mengkaji lebih banyak terkait makna kepemimpinan, ada baiknya dipahami pula definisi formal dari seorang pemimpin. Pemimpin adalah sosok yang memiliki kepandaian, kecakapan dan kemampuan lebih dalam suatu bidang, kepandaian, kecakapan dan kemampuan tersebut menjadikan dirinya seseorang yang unggul dibandingkan. Dalam mengelola dan memimpin organisasi, seorang pemimpin membutuhkan seni dalam memimpin yang disebut kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan seni dalam memimpin yang dimiliki seseorang, dengan seni tersebut pemimpin mampu mengatur dan mengkoordinasikan secara sistematis dan terstruktur sehingga para anggota yang terlibat dapat dipengaruhi, pengaruh tersebut dapat menjadikan suatu

lembaga yang dipimpinnya mencapai tujuan bersama (Nurmiyanti, 2019: 14).

Kepemimpinan merupakan sebuah proses pengarahan yang berarti terhadap usaha kolektif dan mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai tujuan tertentu. Tugas pemimpin dalam menjalankan misi organisasi tidaklah mudah, karena untuk menjalankan misi organisasi tersebut pemimpin harus memiliki persyaratan untuk menjadi seorang pemimpin yang bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diembannya untuk memenuhi tujuan dari organisasi yang dipimpinnya (Widiyanti, 1993: 3-5). *“Leadership is relationship in which one person, the leader influences others to work together willingly on related task to attain that which the leader desires”* (Terry, 1977: 408-412).

Dari penjelasan ini, terdapat artian bahwa definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh Terry lebih menekankan kepada hubungan relasi sosial yang terdapat nilai-nilai sukarela dalam mencapai tujuan bersama. Menurut Yukl, *“Most definitions of leadership reflect assumption that involves a process whereby influential influence is exerted by one person over other people to guide”*. Penulis menarik simpulan bahwa kepemimpinan itu proses mempengaruhi, memotivasi, pengorganisasian, untuk mencapai tujuan. Motivasi yang diberikan kepada anggotanya untuk mencapai sasaran, juga pemeliharaan hubungan kerjasama dengan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa dalam pendidikan Islam, kepemimpinan mencakup hubungan pemimpin dengan seluruh elemen lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Yukl, 1998: 2-5).

Konsep awal kepemimpinan tentang kepemimpinan transformasional ini dikemukakan oleh James McGregor Burns yang menerapkannya dalam konteks politik. *“Transformational leadership as a process where leader and followers engage in a mutual process of raising one another to higher levels of morality and motivation”* (Burns, 1978: 48-53). Transformasional dari kata *to transform*, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda (Amrozi, 2012: 45), misalnya

mentransformasikan visi menjadi realita (membuat angan, kemudian mewujudkannya menjadi kenyataan). Kepemimpinan transformasional adalah sosok pemimpin yang selalu menunjukkan kepada proses pembangunan komitmen terhadap sasaran organisasi dan memberi kepercayaan kepada anggotanya untuk mencapai sasaran tersebut.

Pemimpin transformasional mencoba untuk membangun kesadaran para anggotanya dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi akan nilai-nilai moralitas yang tinggi seperti kesabaran dan kemanusiaan. Dalam hal ini Burns menganggap kepemimpinan adalah sebuah proses, bukan sebuah tindakan yang mempunyai ciri-ciri sendiri, sehingga kepemimpinan dijelaskan sebagai sebuah arus antar hubungan yang berkembang yang mana para pemimpin secara terus menerus membangkitkan tanggapan motivasional dari para anggota serta memodifikasi perilaku mereka pada saat mereka dalam menghadapi tanggapan atau perlawanan (Rofik, 2019: 207). Para pemimpin transformasional menggerakkan kebutuhan tingkat tinggi kepada anggotanya jika ditilik dari konsep hierarki kebutuhan Maslow. Para anggota dinaikkan dari diri sehari-hari ke diri yang lebih baik.

Kepemimpinan yang mentransformasi dapat diperlihatkan oleh siapa saja dalam organisasi pada jenis posisi apa saja dapat menyangkut orang yang mempengaruhi teman sejawatnya, para atasan atau bawahan. Kepemimpinan transformasional tidak hanya didasari dari kebutuhan akan penghargaan diri, tetapi menumbuhkan kesadaran pada pemimpin untuk berbuat yang terbaik sesuai dengan kajian perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang manusia, kinerja, dan pertumbuhan lembaga merupakan sisi yang saling berpengaruh. Dengan kata lain, kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang mengilhami anggotanya untuk mengatasi kepentingan diri mereka demi kebaikan organisasi dan mampu menimbulkan efek yang mendalam dan luar biasa terhadap seluruh anggotanya (Rivai, 2009: 287-292).

Terdapat beberapa istilah dalam Al Qur'an yang merujuk pada pengertian pemimpin. Pertama, kata *umara'* yang sering juga disebut dengan *ulil amri* dan *kehadimul ummah*. *Khadimul ummah* diartikan sebagai pelayan umat. Sedangkan istilah *ulil amri* dan *umara'* tergambar dalam surat An-Nisaa' (4) ayat 59

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ
فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ
بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

"Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul-Nya, dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya"

Dan juga sebagaimana dalam firman Allah SWT dalam surat Ali Imran (3) ayat 104 yang berbunyi :

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ
عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

"Hendaklah ada di antara kalian, segolongan umat penyebar dakwah kepada kebajikan, yang tugasnya menyeru berbuat ma'ruf dan melarang berbuat munkar. Itulah mereka yang beruntung"

Dalam sudut pandang Islam, keberhasilan pemimpin dalam manajemen lembaga pendidikan Islam akan membawa pemberdayaan dan peningkatan mutu dengan membawa nilai-nilai dasar kepemimpinan Islami, dapat dijadikan pedoman secara filsafat pendidikan Islam dalam membentuk peserta didik yang *insan kamil*. Dengan berdasarkan pedoman tersebut, kepemimpinan yang dijalankan tidak hanya mendapatkan kepatuhan dari seluruh anggotanya, tetapi juga turut mendapat keridhaan Allah dalam mengembangkan lembaga pendidikan Islam yang bermutu dan siap bersaing menghadapi era global.

Dari beberapa penjelasan di atas terkait kepemimpinan transformasional dalam pendidikan Islam, beberapa penjelasan tersebut menekankan adanya dimensi sosial budaya dalam kepemimpinan, dimana dalam kepemimpinan lembaga pendidikan secara umum berlangsung interaksi individual atau kelompok (peserta didik, pendidik, pimpinan lembaga pendidikan, orang tua/wali, masyarakat, dan tenaga kependidikan lainnya). Dari interaksi ini, diharapkan terbentuknya budaya lembaga pendidikan Islam yang baik sehingga hal tersebut dapat berlangsung dengan efektif, efisien, holistik, serta religius. Itulah sebabnya pemimpin (kepala sekolah, rektor, kyai, direktur, atau pemimpin lembaga pendidikan lainnya) sangat penting artinya bagi terwujudnya lembaga pendidikan yang efektif dalam mencapai tujuan, terlebih jika lingkungan pendidikan Islam maka juga memiliki nilai-nilai spiritual dan religius yang terkandung juga di dalamnya tujuan Islam itu sendiri.

Karakteristik Kepemimpinan Transformatif dalam Lembaga Pendidikan Islam

Kepemimpinan transformasional dalam pendidikan Islam merupakan kepemimpinan yang memiliki kesadaran yang tinggi tentang emosional, manajemen diri, kesadaran sosial dalam mengelola hubungan kerja. Hal ini diharapkan memberi pengaruh positif terhadap anggotanya dalam membentuk nilai-nilai spiritual dan tercapainya tujuan lembaga berdasarkan syariat Islam. Kepemimpinan transformasional merupakan usaha yang dilakukan oleh pimpinan lembaga dalam mengatur tata kelola lembaga pendidikan yang dipimpinnya, dengan melibatkan dan mengarahkan pandangan anggotanya untuk melampaui kepentingan diri sendiri, dan menuju kepentingan bersama (Nurmiyanti, 2019: 19-22). Dalam era desentralisasi dan otonomi pendidikan, terdapat tiga model kepemimpinan yaitu, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, dan kepemimpinan visioner.

Kepemimpinan transaksional ialah kepemimpinan yang menekankan pada tugas yang diemban bawahan. Pemimpin bercirikan transaksi, enggan membagi pengetahuannya kepada anggotanya karena menganggap pengetahuan tersebut dapat dijadikan alat koreksi atau pengkritik moral yang kuat bagi perbaikan iklim kerja yang terlalu berorientasi tugas dan sedikit mengabaikan aspek-aspek kemanusiaan. Kepemimpinan transaksional lebih menekankan pada tugas yang diemban bawahan, pimpinan berperan sebagai manajer. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu membangun perubahan dalam tubuh organisasi sesuai dengan nilai-nilai yang ditetapkan dengan memberdayakan seluruh komunitas melalui komunikasi yang terarah, agar para pengikut dapat bekerja lebih energik dan terfokus.

Sedangkan kemampuan visioner merupakan kemampuan pemimpin dalam menciptakan, merumuskan, mensosialisasikan, dan mengaplikasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau hasil interaksi sosial di antara anggotanya dan *stake holders* yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua anggota (Siagian, 2003: 25-28). Kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata yaitu kepemimpinan (*leadership*) yang berarti setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengkoordinasikan, mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan, transformasional (*transformational*) yaitu mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda.

Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses yang saling meningkatkan moralitas dan motivasi seluruh elemen lembaga ke arah yang lebih baik. Para pemimpin tersebut mencoba menstimulus kesadaran dari para anggota dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan, dan kemanusiaan, bukan didasarkan atas emosi, misalnya keserakahan, kecemburuan atau kebencian (Danim, 2003 : 50-60).

Menurut Bass dan Steidmeier, ciri pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional yang otentik ketika ia

benar-benar meningkatkan kesadaran akan apa yang benar, baik, penting, dan indah. Ketika ia membantu meningkatkan kebutuhan anggotanya untuk pencapaian dan aktualisasi diri. Ketika ia membina anggotanya menjadi lebih baik secara nilai-nilai moral dan budi pekerti (menjadi teladan/contoh yang baik). Ketika ia menggerakkan anggotanya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi tercapainya kepentingan bersama (Bass dan Steidmeier, 1998: 184-186). Berdasarkan penjabaran tersebut, untuk menjadi pemimpin transformasional, ia harus melaksanakan tugasnya melalui:

1. Membangun kesadaran pengikutnya akan pentingnya semua pihak mengembangkan, dan perlu semua pihak harus bekerja keras untuk meningkatkan produktivitas organisasi.
2. Mengembangkan komitmen berorganisasi dengan mengembangkan kesadaran ikut memiliki organisasi (sense of belonging), kesadaran ikut bertanggung jawab menjaga keutuhan dan kehidupan organisasi, serta berusaha memelihara dan memajukan organisasi (sense of responsibility). (Rivai, 2009: 292-293)

Adapun pendapat lain mengenai karakteristik pemimpin transformasional adalah sebagai berikut:

1. Memiliki wawasan jauh ke depan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tetapi di masa datang.
2. Memberi peran mengubah sistem ke arah yang lebih baik. Juga berperan meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada. Berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin, selalu tampil sebagai pelopor dan *agent of change* (Komariah dan Triatna, 2006: 77-79).

Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai karakteristik transparansi dan kerjasama. Ciri-ciri dari gaya kepemimpinan transformasional, yaitu:

1. Adanya kesamaan yang paling utama, yaitu jalannya organisasi tidak digerakkan oleh birokrasi, tetapi oleh kesadaran bersama;

2. Para pelaku lebih mementingkan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi;
3. dan adanya partisipasi aktif dari para pengikut atau orang yang dipimpinnya (Danim, 2005:37).

Adapun prinsip-prinsip dalam kepemimpinan transformasional yang juga menandakan ciri khas menurut Erik Ress (2001) dari gaya tersebut, antara lain:

Simplifikasi

Diawali dengan sebuah visi misi yang jelas, sederhana, praktis dan dapat mengarahkan kemana lembaga tersebut akan melangkah.

Motivasi

Kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap anggota dalam lembaga merupakan hal yang penting, pada dasarnya setiap manusia memiliki naluri untuk selalu termotivasi, hadirnya pemimpin adalah untuk menjaga agar berpegang teguh pada komitmen.

Fasilitas

Mampu menjadi jembatan para anggotanya untuk terus belajar dan mengembangkan dirinya, sebuah kepemimpinan harus peduli akan perkembangan setiap anggota yang terlibat di dalam lembaganya.

Inovasi

Setiap lembaga tidak boleh takut akan perubahan, justru harus membangun budaya untuk selalu melakukan perubahan, dalam kepemimpinan transformasional, yang menjadi kunci dalam melakukan perubahan yang dinamis mengikuti perkembangan zaman.

Mobilitas

Mampu mendistribusikan tanggung jawab dengan jelas dan cekatan kepada setiap anggotanya.

Tekad

Kemauan yang tinggi untuk mencapai tujuan akhir, serta menyelesaikan sesuatu dengan baik, efektif, dan efisien (Wijaya, 2005: 122-124).

Penulis menyimpulkan bahwa prinsip-prinsip tersebut menunjukkan sebuah lembaga harus dinamis dengan kebutuhan zaman, selain itu lembaga tidak hanya bekerja untuk mengejar tujuan semata, namun harus tetap memperhatikan keutuhan secara keseluruhan dan setiap anggota yang terlibat di dalamnya. Perubahan-perubahan yang dialami berbagai lembaga pendidikan di Indonesia, tolak ukurnya ditentukan oleh pemimpinnya.

Kepala lembaga pendidikan yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional ini, dinilai sangat efektif dalam memenuhi kebutuhan zaman. Para pemimpin lembaga pendidikan Islam khususnya dalam tugasnya menjalankan fungsi *school principal leadership* di atas, sangat berperan penting, terutama dalam dua hal. Pertama, merumuskan visi untuk perubahan. Kedua, memiliki pengetahuan, keterampilan dan pemahaman untuk mentransformasikan visi menjadi aktivitas realita, dan mampu menerawang masa depan (Danim, 2003: 73-78).

Dimensi-dimensi Kepemimpinan Transformasional dalam Urgensinya terhadap Pembaharuan

Sudah menjadi tugas pemimpin untuk mentransformasikan nilai lembaga untuk membantu mewujudkan visi dan misi. Kepemimpinan transformasional itu seorang yang harus mempunyai keahlian analisis kritis, serta meluangkan waktu dan mencurahkan perhatian dan pikirannya dalam upaya memecahkan masalah (*problem sloving*) dari berbagai aspek. Untuk menganalisa kepemimpinan transformasional dalam pendidikan Islam, mengacu

pada dimensi “4I” yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio, yaitu : *idealized influence* (kharisma), *inspirational motivation* (motivator yang menginspirasi), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *individualized consideration* (kepekaan individu):

Idealized Influence

Idealized influence dapat dilihat pada struktur lembaga, deskripsi kerja, rencana pengembangan lembaga, intensitas rapat, dan dilengkapi dengan hasil angket. Kedisiplinan pemimpin menjadi hal pokok yang bisa diteladani, terutama disiplin waktu bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin bisa menjadi figur (*uswatun khasanah*) lembaga pendidikan Islam. Rencana kegiatan lembaga pendidikan yang ditetapkan dibuat oleh pemimpin lembaga pendidikan beserta peserta didik, pendidik, dan tenaga kependidikan lainnya. Pimpinan lembaga pendidikan mengkondisikan semua personel sekolah agar aktif dalam berbagai kegiatan.

Inspirational Motivation

Pimpinan lembaga pendidikan Islam yang baik selalu mengadakan komunikasi dan musyawarah tentang harapan-harapan masa depan lembaga. Masa depan tersebut merupakan tanggung jawab bersama. Tujuan-tujuan lembaga pendidikan secara umum disosialisasikan dan disertai dengan tujuan-tujuan Islam.

Intellectual Stimulation

Keberhasilan peserta didik, pendidik dan tenaga kependidikan lainnya dalam melaksanakan tugas tergantung pada motivasi dari pimpinan. Dukungan dan dorongan kepada peserta didik, pendidik. Pimpinan lembaga pendidikan Islam juga selalu mendorong anggotanya agar inovatif, bekerja keras, profesional dengan menyertai nilai-nilai spiritual dan keagamaan.

Individualized Consideration

Pemimpin merefleksikan dirinya sebagai seorang yang penuh perhatian dalam mendengarkan dan menindaklanjuti keluhan, ide, harapan-harapan, dan segala masukan yang diberikan anggotanya (dalam Komariah dan Triatna, 2005: 77-80).

Usaha untuk mewujudkan kepemimpinan yang efektif, maka harus dijalankan sesuai dengan fungsinya (Junaidah, 2016: 109-110). Fungsi kepemimpinan secara sosiologis berhubungan langsung dengan masyarakat-sosial dalam kehidupan lembaga masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam, bukan berada diluar situasi itu. Pemimpin harus berusaha agar menjadi bagian dalam situasi sosial lembaga atau organisasinya. Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi yaitu:

1. Dimensi yang berhubungan dengan tingkat kemampuan mengarahkan dalam tindakan atau aktifitas pemimpin, yang terlihat pada tanggapan anggota yang dipimpinnya.
2. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat keterlibatan anggota yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok lembaga, yang dijabarkan melalui keputusan-keputusan dan kebijakan pemimpin (Nawawi, 1995: 74).

Sehubungan dengan kedua dimensi tersebut, secara operasional dapat dibedakan menjadi beberapa fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

Fungsi Instruktif

Pemimpin berfungsi sebagai komandan yang menentukan perintah, bagaimana cara mengerjakannya, bilamana waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya, dan dimana (tempat mengerjakan tugas agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi anggota yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.

Fungsi Konsultatif

Fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah antara pimpinan dan anggotanya. Hal tersebut digunakan ketika pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan anggota yang dipimpinnya.

Fungsi Partisipatif

Pemimpin berusaha mengaktifkan anggota yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi masing-masing.

Fungsi Delegasi

Pemimpin memberikan pelimpahan wewenang yang menetapkan keputusan. Fungsi delegasi ialah kepercayaan seorang pemimpin kepada orang yang diberi amanah untuk pelimpahan wewenang dengan melaksanakannya secara bertanggung jawab. Fungsi pendelegasian ini, harus diwujudkan karena kemajuan dan perkembangan lembaga tidak mungkin diwujudkan oleh pemimpin seorang diri.

Fungsi Pengendalian

Memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi *controlling*, pemimpin dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, penyuluhan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Tugas pemimpin dalam menjalankan misi organisasi tidaklah mudah, karena untuk menjalankan misi organisasi tersebut pemimpin harus memiliki persyaratan untuk menjadi seorang pemimpin yang bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diembannya untuk memenuhi tujuan dari organisasi yang

dipimpinnya. Ada beberapa sifat yang dianggap ideal harus dimiliki seorang pemimpin diantaranya:

1. Memiliki pengetahuan dan kemampuan yang cukup untuk mengendalikan lembaganya.
2. Mempunyai keistimewaan yang lebih dibanding orang lain.
3. Mempunyai karisma dan wibawa dihadapan manusia atau orang lain.
4. Konsekuen dengan kebenaran dan tidak mengikuti hawa nafsu.
5. Bermusyawarah dengan para pengikut serta mintalah pendapat dan pengalaman mereka.
6. Mempunyai power dan pengaruh yang dapat memerintah serta mencegah karena seorang pemimpin harus melakukan control pengawasan atas pekerjaan anggota, meluruskan kekeliruan, serta mengajak mereka untuk berbuat kebaikan dan mencegah kemungkaran.
7. Bersedia mendengar nasihat dan tidak sombong karena nasihat dari orang yang ikhlas jarang sekali kita peroleh. (Qomar, 1997: 50).

Prinsip merupakan fondasi penting yang terdiri dari beberapa ide utama berdasarkan motivasi pribadi dan sikap serta mempunyai pengaruh yang kuat untuk membangun dirinya sendiri maupun orang di sekelilingn. Prinsip adalah bagian dari suatu kondisi, realisasi dan konsekuensi. Prinsip menciptakan kepercayaan dan berjalan sebagai sebuah petunjuk yang tidak dapat dirubah. Prinsip merupakan suatu pusat atau sumber utama sistem pendukung kehidupan yang ditampilkan dengan 4 dimensi seperti yang dikemukakan Stephen R. Covey; keselamatan, bimbingan, sikap yang bijaksana, dan kekuatan. Maka dari itu, jika karakteristik seorang pemimpin didasarkan kepada prinsip-prinsip tersebut di atas yakni:

1. Seseorang yang belajar seumur hidup, Tidak hanya melalui pendidikan formal, tetapi juga non formal. Contohnya, belajar melalui membaca, menulis, observasi, dan mendengar. Mempunyai pengalaman yang baik serta yang buruk sebagai pengetahuan.

2. Berorientasi pada pelayanan, bersikap melayani bukan minta dilayani.
3. Membawa energi yang positif, seorang pemimpin harus dapat menunjukkan energi positif.
4. Percaya pada orang lain, seorang pemimpin harus mempercayai anggotanya sehingga dapat mempertahankan kinerja yang baik dan diiringi dengan rasa kepedulian dan amanah.
5. Seorang pemimpin harus dapat menyeimbangkan tugasnya. Berorientasi kepada prinsip kemanusiaan dan keseimbangan diri. Keseimbangan juga berarti seimbang antara kehidupan dunia dan akhirat.
6. Seorang pemimpin harus dapat bersinergi dengan setiap orang. Sinergi adalah satu kerja kelompok, yang mana memberi hasil lebih efektif dari pada bekerja secara individu.
7. Memandang hidup sebagai tantangan untuk terus maju.
8. Latihan mengembangkan diri sendiri, seorang pemimpin harus dapat memperbaharui diri sendiri untuk mencapai keberhasilan yang tinggi (Covey, 2007).

Adapun urgensinya terhadap pembaharuan, dipahami bahwa pemimpin transformasional sangat efektif jika diterapkan dalam lingkungan pendidikan. Dimana kepemimpinan transformasional ini yang awalnya dikemukakan oleh James Mc Gregor Burns dalam lingkungan politik, menyadari betul akan kebutuhan terhadap sosial, menganggap pentingnya kerjasama antara atasan dan bawahan. Jika merujuk dimensi-dimensi “4I” kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio ini bersifat idealis, tidak sekedar pragmatisme dalam lingkungannya (atau bisa dikatakan sebagai kaderisasi) dengan konsep kinerja *power based on teamwork* yang relevan jika disatukan dengan nilai-nilai Islam (Assingily, 2019: 160-161).

1. Pimpinan sebagai suri teladan (*uswatun khasanah*) lembaga pendidikan Islam, mampu menumbuhkan kesadaran seluruh elemen lembaga akan pentingnya mewujudkan visi dan misi, melalui upaya berpikir kritis, pemecahan masalah, kreativitas dan inovasi, komunikasi, kerjasama, serta keikhlasan.

2. Pimpinan sebagai sumber inspirasi dan motivator terhadap seluruh elemen lembaga, mampu meningkatkan semangat peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam tanpa mengharapkan imbalan langsung secara materi, melainkan kesadaran niat secara profesional dan ikhlas, dan juga mencari keridhoan-Nya dalam tujuan-tujuan yang bernilai Islam.
3. Pimpinan sebagai pemicu kinerja bawahan, diharapkan mampu merangsang kreativitas seluruh elemen lembaga untuk terus berkarya dalam mewujudkan pengembangan di lembaga pendidikan Islam dan peningkatan kualitas, melalui upaya berpikir kritis, *problem sloving*, kreativitas dan inovasi, komunikasi, dan kerjasama.
4. Pimpinan sebagai konsiderans di lembaga pendidikan Islam, diharapkan mampu memberi kesempatan pada seluruh elemen lembaga untuk berkreasi dan berinovasi, sedangkan ia bertindak sebagai pertimbangan dari upaya pengembangan yang diaspirasikan oleh tenaga kependidikan yang memahami kondisi lapangan, melalui upaya evaluasi.

Catatan Akhir

Pendidikan yang baik berawal dari kinerja maksimal antara elemen yang terdapat di lembaga tersebut, oleh karena itu dalam era otonomi ini, tipe kepemimpinan transformasional sesuai dengan kebutuhan *stakeholders* di era global dan desentralisasi pendidikan, salah satunya “MERDEKA BELAJAR” yang diusung oleh menteri pendidikan Nadiem Anwar Makarim. Kepemimpinan transformasional dalam lembaga pendidikan Islam yakni kepemimpinan dimana seorang pemimpin yang bekerja dengan anggotanya untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya lembaga yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan berdasarkan falsafah pendidikan Islam. Prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional berdasarkan Al-Qur’an dan Sunnah Rasulullah SAW sebagai suri teladan (*uswatun khasanah*). Berdasarkan telaah literatur di atas dapat ditarik garis bahwa kepemimpinan transformasional dalam pendidikan Islam melalui

dimensi “4I” yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (*idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individual consideration*) relevan dengan era global sekarang ini. Output bawaan lainnya yang diangkat dalam pendidikan Islam modern berupa *life and career skills, learning and innovation skills, information, media, and technology skills*, dimana pematangan nilai-nilai keagamaan dan budi pekerti, serta tidak gagap dalam menanggapi lingkungan modern.

Pada kesimpulannya, kepemimpinan transformasional dalam lembaga pendidikan Islam di era global sangat berpengaruh dalam pengembangan kualitas, hendaknya juga mempertimbangkan dimensi-dimensi keefektifan dalam mengukur keberhasilan sebagai kecenderungan dari kepemimpinan kontemporer. Gaya kepemimpinan yang spiritualis (*spiritual leadership*) adalah jawaban bagi lembaga pendidikan Islam yang tetap mendasarkan gaya kepemimpinannya pada nilai-nilai ke-Tuhan-an, sehingga dapat mencetak industri generasi berakhlak mulia (*insan kamil*). Standar keefektifan ini diukur dalam tiga hal; budaya organisasi yang kondusif, proses organisasi yang efektif dan inovasi dalam organisasi (Tobroni, 2010: 6). Hal ini juga senada dengan pendapat Umiarso, dalam penelitiannya menunjukkan bahwa konsep pengembangan lembaga pendidikan Islam bersifat transkultural dengan prinsip menerima budaya baru yang baik dan melestarikan budaya lama yang masih relevan, berpijak pada visi dan misi, diarahkan pada sistem pendidikan integratif yang memadukan antara tradisi akal dan hati menggunakan domain rasional dan spiritualitas untuk mencapai tujuan dunia maupun akhirat (Umiarso, 2018: 88).

Daftar Pustaka

- Affandi M, Faqih. 2012. Pola Kepemimpinan Kyai dalam Pendidikan Pesantren (Penelitian di Pondok Pesantren As-sy'ar Leles). *Jurnal Pendidikan Universitas Garut*. 6 (1), 24.
- Aly, Hery Noer. 1999. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Logos Wacana Ilmu.

- Amrozi, Shoni Rahmatullah. 2012. *The Power of Rasulullah's Leadership*. Jogjakarta: Diva Press.
- Assingkily, Muhammad Shaleh. 2019. Karakteristik Kepemimpinan Transformatif di Madrasah Ibtidaiyah (MI) serta Relevansinya dengan Visi Pendidikan Abad 21. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 4. (1), 16.
- Bass, Bernard M dan Paul Steidmeier. 1998. Ethics, Character, and Authentic Transformational Leadership. *Jurnal Leadership Quarterly*. 10 (2), 19.
- Berlian, Zainal. 2012. Penerapan Model Kepemimpinan Transformatif dalam Dunia Pendidikan. *Jurnal Ta'dib*. 17 (2), 18.
- Burns, James McGregor. 1978. *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Covey, Stephen R. 2007. *Everyday Greatness: Inspirasi untuk Mencapai Kehidupan yang Bermakna*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Danim, Sudarwan. 2003. *Menjadi Komunitas Pembelajar: Kepemimpinan Transformatif dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2008. *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartono. 2014. Pendidik dan Peserta Didik dalam Perspektif Filsafat Pendidikan Islam. *Jurnal Potensia*. 13 (1), 21.
- Junaidah. 2016. Kepemimpinan Transformatif dalam Pendidikan. *Jurnal Kependidikan Islam*. 6 (2), 21.
- Kartini, Kartono. 1998. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Komariah, Aan dan Cepi Triatna. 2006. *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 1995. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: GAMA Press.
- Nurmiyanti, Leni. 2019. Kepemimpinan Transformatif dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 3. (2), 17.

- Nur Uhbiyati, dkk. 1997. *Ilmu Pendidikan Islam I*. Bandung: Pustaka Setia.
- Purwanto, Ilyas Arif dan Achmad Muhammad. 2015. Kepemimpinan Kyai dalam Membentuk Etos Kerja Santri. *Jurnal MD*.
- Qomar, Mujamil. 1997. *Pesantren: Dari Transformasi Metodologi Menuju Demokrasi Institusi*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Education Management: Analisis Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rofik, Chaerul. 2019. Kepemimpinan Transformasional dalam Lembaga Pendidikan Madrasah. *JPA*. 20. (2), 19.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori dan Praktik Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Terry, George R. 1977. *Principles of Management*. Ontario: Dorsey Limited Georgetown.
- Tobroni. 2010. *The Spiritual Leadership*. Malang: UMM Press.
- Umiarso. 2018. Kepemimpinan Transformasional Profetik dalam Mengembangkan Pesantren di Kabupaten Jember. *Jurnal Akademika*. 23 (1), 14.
- Widiyanti, Ninik. 1993. *Kepemimpinan dalam Masyarakat Modern*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wijaya, M. 2005. Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Outcomes Peserta Didik. *Jurnal Pendidikan Penabur*. 4 (5).
- Yukl, Gary. 1998. *Leadership in Organizations*. London: Prentice Hall Inc.